

Принято общим собранием коллектива
Протокол № 2 от 23.12.2021г.

Утверждено
приказом директора МБОУ Чайковская



№ 719 от 24 декабря 2021г.

Н.Н.Ощепкова

Согласовано первичной профсоюзной
организацией

К.С.Патокина

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников
МБОУ Чайковская СОШ

(с изменениями Протокол №1 от 01.04.2022г., приказ №155 от 04.04.2022г.)

1. Общие положения

1.1. Настоящие Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральных законов от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год» (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.12.2020, протокол № 13), Приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», Постановления Администрации Нытвенского городского округа от 06.12.2021г. № 323 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников общеобразовательных организаций Нытвенского городского округа,

реализующих государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края», письма Министерства образования и науки Пермского края от 21.12.2017 № СЭД-26-01-35-2300 «О направлении методических рекомендаций» по установлению системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Чайковская средняя общеобразовательная школа, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края (далее - Организации).

1.3. Положение вводится с целью обеспечения единых принципов вознаграждения работников Организаций за труд и повышения мотивации к труду.

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работникам Организаций осуществляется за счет средств краевого бюджета, целевых субсидий, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, разрешенной уставом Организации.

1.5. Система оплаты труда и стимулирования работников Организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Пермского края и Нытвенского городского округа.

Системы оплаты труда работников Организации формируются на основе следующих принципов:

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

установление в Организации систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Организации;

обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Организации;

предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.6. Обязательными для применения являются следующие нормы и условия оплаты труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- включение в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. Оплата труда работников Организации (заработная плата) включает:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников Организации осуществляется на основе схемы должностных окладов работников и на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.8. Размеры должностных окладов работников Организации устанавливаются руководителем Организации (далее – руководитель) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника, в порядке, установленном настоящим Положением.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.10. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.11. Повышение (индексация) заработной платы работников осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Размеры должностных окладов могут увеличиваться (индексироваться) в соответствии с законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции потребительских цен. Порядок осуществления индексации заработной платы работников устанавливается муниципальным правовым актом.

1.12. Настоящее Положение распространяется на лиц, работающих в Организациях по трудовым договорам, как по основному месту работы, так и на условиях работы по совместительству.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда Организации

2.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) для Организации рассчитывается, исходя из норматива затрат на оказание муниципальной услуги, утверждаемой нормативным правовым актом Пермского края на соответствующий финансовый год и численности учащихся в Организации в соответствии с исходными данными текущего года. Ежеквартально не позднее 15 числа месяца, следующего за последним месяцем квартала, Управление образования администрации Нытвенского городского округа (далее – Управление образования) производит перераспределение доведенных бюджетных ассигнований между Организациями (за исключением тех, в которых расчетный объем финансового обеспечения выше объема, рассчитанного исходя из размера расчетных показателей), внося изменения в объемы финансового обеспечения

выполнения муниципального задания на оказание муниципальной услуги в соответствии с фактической численностью обучающихся или воспитанников, и количеством дней посещения учащимися или воспитанниками Организации.

2.2. ФОТ Организации (далее – ФОТ_{ОУ}) состоит из базовой (далее – ФОТ_б) и стимулирующей части (далее - ФОТ_{ст}):

$$\mathbf{ФОТ_{ОУ} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}.}$$

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Организации (составляет не менее 80% ФОТ Организации):

$$\mathbf{ФОТ_{б} = ФОТ_{ОУ} \times 80\%.}$$

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Организации (составляет не более 20% ФОТ Организации):

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{ОУ} \times 20\%.}$$

2.3. **Базовая часть ФОТ** обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителей), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Организации и складывается:

$$\mathbf{ФОТ_{б} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп}, \text{ где}}$$

ФОТ_{ауп} - ФОТ административно-управленческого персонала;

ФОТ_{пп} - ФОТ педагогических работников;

ФОТ_{увп} - ФОТ учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - ФОТ младшего обслуживающего персонала.

2.4. Объем ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (базовая часть ФОТ) (далее - ФОТ_{бпп}), определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{бпп} = ФОТ_{б} \times Д_{пп}, \text{ где}}$$

Д_{пп} – доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

Доля ФОТ педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс устанавливается в размере не менее 60% общего ФОТ Организации.

При наличии структурных подразделений (дошкольных групп, пришкольных интернатов), указанное соотношение ФОТ должно быть выдержанно после вычитания из общего базового фонда (ФОТ_б) оплаты труда расходов по ФОТ по структурному подразделению.

ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, в соответствии с данным пунктом определяется в Организации.

2.5. **Базовая часть ФОТ для педагогических работников**, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся в классах (аудиторная нагрузка), учета специфики работы и неаудиторной занятости, и определяется следующим образом:

$$\mathbf{ФОТ_{бпп} = ФОТ_{ан} + ФОТ_{спец.}, \text{ где}}$$

ФОТан - ФОТ на аудиторную нагрузку;

ФОТспец - специальная часть ФОТ, которая обеспечивает оплату за специфику работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (сложность предмета, уровень квалификации педагогического работника, наличие стажа педагогической работы, наличие ученых степеней и почетных званий, за обучение детей в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья, на выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством).

Соотношение ФОТан, ФОТспец устанавливается Организацией самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

2.6. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Организации в пределах базовой части ФОТ, исчисленного непосредственно в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.7. Экономия ФОТ Организации направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.8. Образовательный процесс в Организации осуществляется на основе учебного плана, разрабатываемого им самостоятельно в соответствии с федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

В учебных планах Организации, имеющего государственную аккредитацию, количество часов, отведенных на преподавание отдельных дисциплин (циклов предметов), не должно быть меньше количества часов, определенных федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

3. Расчет заработной платы работников Организации

3.1. Заработная плата работников Организации состоит из:

- заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;
- заработной платы прочих специалистов.

3.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, оплаты за специфику работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий образовательный процесс, преподаёт несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

3.4. Заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, (далее - ЗПП), определяется следующим образом:

$$\text{БЧЗПП} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чу} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Мо} + \text{СЧЗПП}, \text{ где}$$

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), определяется в разрезе городской и сельской местности, а также в разрезе ступеней обучения по следующей формуле:

$$\text{Сан} = C / (\text{Ч} \times \text{Кнед.} \times \text{Сн}), \text{ где}$$

С – минимальная базовая сумма в размере - 7984 рублей.

При условии ведения педагогической работы в классе, скомплектованном из детей с ограниченными возможностями здоровья (классы для детей с задержкой психического развития и умственной отсталостью), при ведении педагогической работы в коррекционных образовательных организациях для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья минимальная базовая сумма (Сан) повышается на процент выплат, установленных пунктом 3.9 настоящего Положения.

Ч – количество часов в неделю;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед.= 4,345);

Сн - нормативная наполняемость класса:

в общеобразовательных организациях (очное обучение):

городская местность – 25 человек;

сельская местность – 15 человек.

В общеобразовательных организациях (заочное обучение):

в классах – 25 человек;

в группах – 9 человек.

в специальных (коррекционных) общеобразовательных организациях для детей с ограниченными возможностями здоровья

в классах «особый ребенок» - 5 человек;

в классах для детей с задержкой психического развития и умственной отсталостью – 12 человек

в общеобразовательных организациях, реализующей адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, – до 12 человек;

в специальных (коррекционных) классах, создаваемых в общеобразовательной организации, – до 12 человек.

Размер стоимости аудиторной нагрузки (руб./ученико-час) представлен в Приложении 1 к настоящему Положению. В организациях, осуществляющих образовательный процесс по общеобразовательной и гимназической программам, относящимся к разным категориям Организаций, размер стоимости аудиторской нагрузки применяется в соответствии с утвержденным Учебным планом.

У - фактическое количество обучающихся по предмету в каждом классе.

Педагогическим работникам, работающим в классе, скомплектованном из обучающихся I – IV классов, численность обучающихся учитывается суммарно.

По предметам, допускающим деление классов на группы (иностранному языку, физкультуре, технологии) при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс,

необходимо учитывать полную численность обучающихся класса, без деления его по группам.

Чу – количество часов по предмету по учебному плану за неделю в каждом классе;

Кнед. – среднее количество недель в месяце (Кнед.= 4,345);

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс (таблица 1);

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета (таблица 2);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы (таблица 3);

Н- доплаты за учетную степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или РФ (таблица 4);

Данная доплата начисляется по одному из оснований при условии соответствия звания профилю преподавания.

Мо – доплаты, учитывающие работу по руководству школьными методическими объединениями. Доплаты устанавливаются для руководителей методических объединений в размере 500 руб.

СЧЗПп – выплаты стимулирующего характера.

При обучении детей с ограниченными возможностями здоровья в классах совместно с другими обучающимися базовая часть заработной платы (без выплат стимулирующего характера) повышается на процент выплат, установленных пунктом 3.9 настоящего Положения за каждого обучающегося ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Вариант расчета заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, закрепляется локальным актом Организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Коэффициент квалификации педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Показатели квалификации	Размер коэффициента
Первая квалификационная категория	0,20
Высшая квалификационная категория	0,30

Коэффициент сложности предмета, устанавливаемый педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим образовательный процесс:

Таблица 2

Предмет	Размер коэффициента
русский язык	0,200
математика	0,200
начальные классы	0,193
иностраный язык	0,193
химия	0,185

Предмет	Размер коэффициента
физика	0,185
биология	0,185
литература	0,168
география	0,168
обществознание	0,168
технология	0,145
история	0,145
информатика и ИКТ	0,145
ОРКСЭ	0,145
физ. воспитание	0,127
МХК	0,120
ОБЖ	0,101
экономика	0,084
черчение	0,076
предметы школьного компонента	0,072
музыка	0,067
право	0,06
ИЗО	0,05
астрономия	0,05
окружающий мир	0,072

Основные параметры, учтенные в коэффициенте сложности:

1. наличие государственных форм контроля;
2. использование первоисточников при подготовке к уроку;
3. подготовка к уроку;
4. проверка письменных работ;
5. подготовка дидактических материалов;
6. заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов);
7. проведение занятий на открытом воздухе.

Коэффициент стажа педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 3

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,1	0,15	0,20	0,25

Таблица 4

Н - надбавки, устанавливаемые педагогическим работникам:

№ п/п	Основания для повышения должностных окладов	Надбавки к должностным окладам
1	Ученая степень доктора наук (по профилю)	20%

	преподаваемых предметов)	
2	Ученая степень кандидата наук (по профилю преподаваемых предметов)	10%
3	Почетное звание СССР или РФ «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Народный учитель»	10%
4	Орден СССР или Российской Федерации	10%

3.5. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпИО} = ((\text{Сан} \times \text{Ч} \times \text{Усн} \times \text{Кнед}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) + \text{Мо}, \text{ где}$$

ЗПпИО – заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс при индивидуальной форме обучения. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности;

Ч – количество часов в неделю;

Усн – условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса:

Усн = 12,5 для Организаций, находящихся в городской местности;

Усн = 7,5 для Организаций, находящихся в сельской местности);

Усн = 6 – для адаптированных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным общеобразовательным программам для детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями);

Усн = 2,5 для образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность исключительно по адаптированным основным общеобразовательным программам для детей с тяжелыми и умеренными нарушениями интеллекта «особый ребенок»;

Кнед – среднее количество недель в месяце ($\text{Кнед} = 4,345$);

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

Мо – доплаты, учитывающие работы по руководству методическими объединениями.

3.6. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс при замещении учебных часов другого педагогического работника, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПпЗЧ} = ((\text{Сан} \times \text{У} \times \text{Чр}) \times (1 + \text{А} + \text{Ксп} + \text{Кстаж} + \text{Н})) \text{ где};$$

ЗПЗЧ – заработная плата педагога, осуществляющего образовательный процесс при замещении учебных часов. Заработная плата рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание.

Сан – расчетная стоимость аудиторной нагрузки (руб./ученико-час), производится в разрезе городской и сельской местности и в разрезе ступеней обучения;

У - фактическое количество обучающихся в классе, в котором осуществляется преподавание разовых часов;

Чр – количество разовых часов;

Кстаж – коэффициент, учитывающий стаж педагогической работы;

А – коэффициент, учитывающий квалификацию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Ксп – коэффициент, учитывающий сложность предмета;

Н – доплаты за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации;

При расчете заработной платы педагогического работника за замещенные часы (разовые часы), значения коэффициентов (**Кстаж, А, Н**) берутся те же, что и по основной педагогической нагрузке данного работника.

3.7. Заработная плата прочих специалистов включает в себя размеры должностных окладов, включая доплаты и надбавки к должностным окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.8. Заработная плата педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс общеобразовательного учреждения состоит:

$$\text{ЗП} = \text{БЧс} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧс – базовая часть заработной платы специалистов, определяется по формуле:

$$\text{БЧс} = \text{ДО} + \text{Н} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО – должностной оклад;

Н – надбавки (надбавки за ученую степень, почетное звание СССР или РФ «Заслуженный работник»);

Кв – компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации) и выплаты, повышающие размер должностного оклада, установленные п.3.9 настоящего Положения;

СЧ – стимулирующая часть, определяется по методике, приведенной в разделе 7 «Выплаты стимулирующего характера».

3.9. Выплаты, повышающие размер минимальной базовой суммы, размер ставки аудиторной нагрузки и должностного оклада.

Таблица 5

Основания для установления надбавок	Категории работников	% повышения надбавки
Общеобразовательные организации, реализующие	Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады на 15-20%, и конкретный размер этого повышения	15- 20%

Основания для установления надбавок	Категории работников	% повышения надбавки
адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	определяется руководителем по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.	
Организации, расположенные в сельской местности (в соответствии с законами административно-территориальном делении)	<u>Руководители:</u> - директор, заведующий; - управляющий учебным хозяйством, заведующий (отделом, лабораторией, учебной частью); - заместитель директора, заведующего, начальника; - руководитель структурного подразделения. <u>Специалисты:</u> - учитель; - преподаватель; - учитель -дефектолог, учитель -логопед, логопед; - преподаватель -организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); - тьютор; - педагог -библиотекарь; - руководитель физического воспитания; - мастер производственного обучения; - методист, инструктор -методист (включая старшего); - концертмейстер; - музыкальный руководитель; - воспитатель (включая старшего); - воспитатель ГПД; - социальный педагог; - педагог -психолог; - педагог-организатор; - педагог дополнительного образования; - тренер -преподаватель (включая старшего); - старший вожатый; - инструктор по труду; - инструктор по физической культуре; - диспетчер (включая старшего); - диспетчер по расписанию; - документовед; - библиотекарь; - инженер ЭВТ; программист; - механик; - художник; - инспекторы: по контролю за исполнением поручений; - специалист; - специалист по организации работы с обучающимися в учебный и летний период;	25%

Основания для установления надбавок	Категории работников	% повышения надбавки
	<ul style="list-style-type: none"> - специалист по охране труда; - техник, технолог; - художник, - юрисконсульт, - контрактный управляющий. 	

3.10. Организация в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. При этом рекомендуемый объем средств ФОТ, направляемых на выплаты стимулирующего характера, должен составлять до 20 % общего ФОТ.

3.11. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Организации, условия получения выплат стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Определение размера должностных окладов специалистов Организации

4.1. Размеры должностных окладов специалистов Организации устанавливаются руководителем исходя из должностных окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.2. Определение размера должностного оклада педагогических работников.

4.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников первого квалификационного уровня –

- инструктор по физической культуре
- инструктор по труду
- музыкальный руководитель
- старший вожатый

Размеры должностных окладов работников первого квалификационного уровня

Таблица 6

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
7732	8462	9262

Размеры должностных окладов работников первого квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 7

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	10795
Высшая квалификационная категория	11595

4.2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников второго квалификационного уровня –

- концертмейстер
- педагог дополнительного образования
- педагог-организатор
- социальный педагог
- тренер - преподаватель

Размеры должностных окладов педагогических работников второго квалификационного уровня

Таблица 8

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
8462	9262	9979

Размеры должностных окладов педагогических работников второго квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 9

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	10795
Высшая квалификационная категория	11595

4.2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников третьего квалификационного уровня –

- воспитатель;

- воспитатель ГПД,
- мастер производственного обучения;
- методист;
- педагог -психолог;
- старший тренер -преподаватель

Размеры должностных окладов педагогических работников третьего квалификационного уровня

Таблица 10

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
9262	9979	10795

Размеры должностных окладов педагогических работников третьего квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 11

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	11595
Высшая квалификационная категория	12488

4.2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня –

- преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности,
- тьютор,
- педагог -библиотекарь,
- учитель -дефектолог,
- учитель -логопед.

Размеры должностных окладов педагогических работников четвертого квалификационного уровня

Таблица 12

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное	Среднее профессиональное,	Высшее образование

профессиональное образование	неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	
9262	9979	10795

Размеры должностных окладов педагогических работников четвертого квалификационного уровня, устанавливаемые при наличии у педагогических работников категории по результатам профессиональной аттестации

Таблица 13

Присвоенная по результатам профессиональной аттестации категория	Размеры должностных окладов, руб.
Первая квалификационная категория	11595
Высшая квалификационная категория	12488

4.3. Определение размера должностного оклада учебно -вспомогательного персонала.

4.3.1. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно -вспомогательного персонала первого уровня:

- вожатый
- секретарь учебной части.

Размеры должностных окладов учебно -вспомогательного персонала первого квалификационного уровня

Таблица 14

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
5261	5708	6320

4.3.2. профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно -вспомогательного персонала второго уровня:

- 4.3.2.1. первый квалификационный уровень –
- младший воспитатель;
 - дежурный по режиму.

Размеры должностных окладов учебно -вспомогательного персонала второго квалификационного уровня

Таблица 15

Размеры должностных окладов, руб.		
Общее среднее образование	Начальное и среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
5708	6320	6936

- 4.3.2.2. второй квалификационный уровень –
- диспетчер общеобразовательного учреждения
 - старший дежурный по режиму.

Таблица 16

Размеры должностных окладов, руб.		
Начальное профессиональное образование	Среднее профессиональное, неполное высшее образование, учительский институт и приравненные к нему учебные заведения	Высшее образование
6124	6722	7406

4.4. Определение размера должностного оклада по общеотраслевым должностям служащих.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих

Таблица 17

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1. общеотраслевые должности служащих первого уровня	Делопроизводитель	6131
	Калькулятор	3663
	Секретарь	6131
	Кассир	6131
	Диспетчер по расписанию	6131
2. общеотраслевые должности служащих второго уровня	Лаборант (включая старшего)	4221
	Лаборант химводоотчистки	4221
	Художник -оформитель	7467
	Заведующий складом	6792
	Заведующий хозяйством	7254
	Заведующий производством (шеф-повар)	8055
	Заведующий столовой	8725
	Заведующий библиотекой	10885
	Заведующий по информатизации	10885
	Заведующий медиатекой	10885
	Заведующий бассейном	10885
	Библиотекарь	7467

	Механик	7467
	Контролер технического состояния автотранспортного средства	7467
3.общепромышленные должности служащих третьего уровня	Юрисконсульт	12068
	Инженер ЭВТ	8171
	Лаборант ЭВТ	3805
	Техник -программист	8725
	Контрактный управляющий	8171
	Специалист	10795
	Специалист ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	10795
	Специалист по охране труда	10795
	Специалист по кадрам	10795

4.5. Определение размера должностного оклада по общеотраслевым профессиям рабочих.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым профессиям рабочих

Таблица 18

Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
Водитель автомобиля	5129
Тракторист	4212
Подсобный рабочий, грузчик	3521
Гардеробщик	3300
Дворник	3300
Истопник	3300
Кастелянша	3521
Кладовщик	3663
Няня	3300
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3521
Сторож (вахтер)	3521
Охранник	3521
Уборщик служебных помещений	3300
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3889
Слесарь -электрик	4673
Машинист (кочегар) котельной	4673
Оператор котельной	4673
Оператор хлораторной установки	3663
Кондитер	4679
Буфетчик	4221
Кухонный рабочий	3521
Мойщик посуды	3521
Повар	4673
Шеф-повар	8055
Швея	4673

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующих общеобразовательную программу дошкольного образования

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя состоит

из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя устанавливается на 01 января каждого календарного года, в кратном соотношении к средней заработной плате работников Организации, которые относятся к основному персоналу с учетом категории Организации согласно таблице 19 и утверждается приказом начальника Управления образования.

Если прогнозный процент повышения заработной платы руководителя, обеспеченного финансированием на очередной финансовый год менее 100% (либо на уровне 100%), а темп роста средней заработной платы основного персонала увеличивается, то должностной оклад руководителя остается на уровне текущего финансового года.

Прогнозный процент повышения заработной платы руководителя, обеспеченный финансированием на очередной финансовый год, определяется ежегодно для заключения соглашения между Министерством образования и науки Пермского края и Нытвенским городским округом о выполнении Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Снижение оклада руководителя производится при условии снижения темпа роста средней заработной платы основного персонала и недостаточности средств по ФОТ в Организации на очередной финансовый год.

В случае реорганизации Организации, оклад руководителя может быть увеличен на основании приказа начальника Управления образования.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя Организации к среднему размеру заработной платы работников основного персонала в зависимости от категории Организации

Таблица 19

Категория учреждения	Кратное соотношение
1. Организации, не имеющие филиалов: - до 200 учащихся - от 201 до 800 учащихся - от 801 до 1000 учащихся	1,25 – 1,35 размера средней заработной платы: 1,25 1,25 1,35
2. Организации, имеющие филиалы, структурные подразделения (дошкольные учреждения): - до 40 учащихся - от 41 до 400 учащихся - от 401 и более учащихся	1,25 - 1,35 размера средней заработной платы: 1,25 1,30 1,35
3. Организации с круглосуточным проживанием всего контингента учащихся или его части: - до 100 учащихся - от 101 до 200 учащихся	1,30 - 1,40 размера средней заработной платы: 1,30 1,35

Категория учреждения	Кратное соотношение
- свыше 201 учащихся	1,40

5.2. К основному персоналу относится педагогический персонал (воспитатель, старший воспитатель, воспитатель ГПД, педагог -психолог, социальный педагог, учитель – логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог -библиотекарь, офицер -воспитатель, педагог – организатор, педагог дополнительного образования, тьютор,) непосредственно осуществляющий образовательный процесс – учитель.

Расчет средней заработной платы педагогических работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

5.3. Размер средней заработной платы педагогических работников определяется на основе установленного Порядка исчисления размера средней заработной платы (Приложение 3 к Положению).

5.4. Руководителю с учетом условий его труда Управлением образования могут устанавливаться выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 6 и выплаты, повышающие размер должностного оклада в соответствии с пунктом 3.9 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера, выплат, повышающих размер должностного оклада руководителю, размеры и условия их осуществления устанавливаются приказом начальника Управления образования в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Стимулирующие выплаты руководителю осуществляются на основании Положения о стимулировании труда руководителей общеобразовательных организаций Нытвенского городского округа .

5.6. Рекомендуемый размер должностного оклада заместителей руководителя устанавливается руководителем на 10-30% ниже должностного оклада руководителя.

5.7. Рекомендуемый размер должностного оклада руководителям структурных подразделений устанавливается руководителем на 30-60% ниже должностного оклада руководителя.

5.8. Должностные оклады заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений утверждаются ежегодно приказом руководителя.

5.9. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений с учетом условий их труда руководителем могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.10. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами Организации в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений Организации с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений устанавливаются соглашением к трудовому договору, локальными нормативными актами Организации в соответствии с действующим законодательством.

5.12. Выполнение преподавательской работы руководящих и других работников в той же Организации, оплачивается дополнительно в порядке, установленном настоящим Положением. Продолжительность рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.13. Выполнение преподавательской работы руководителем допускается в основное рабочее время не более 9 часов в неделю на основании приказа начальника Управления образования.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также применяются при увеличении минимальной базовой суммы при расчете заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

6.2. В Организации устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

6.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

6.2.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6.2.3. Выплаты за сверхурочную работу;

6.2.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.2.5. Выплаты за работу в ночное время;

6.2.6. Районные коэффициенты;

6.2.7. Выплаты компенсационного характера для руководителя образовательного учреждения:

6.2.7.1. Руководителю Организации, имеющей в составе школы структурное подразделение, ежегодно устанавливается дополнительно

к должностному окладу компенсационную выплату за наличие структурного подразделения в зависимости от их количества, а именно:

- 1 структурное подразделение – 5 % от должностного оклада;
- 2 структурных подразделения – 10 % от должностного оклада;
- 3 структурных подразделения – 15 % от должностного оклада;
- 4 структурных подразделения – 20 % от должностного оклада;
- 5 и более структурных подразделений – 25 % от должностного оклада.

6.2.7.2. Руководителю Организации ежегодно устанавливается дополнительная компенсационная выплата за наличие структурных подразделений. Конкретный размер компенсационной выплаты определяется в зависимости от удаленности каждого объекта структурного подразделения:

- до 1 км – 1% от должностного оклада;
- до 5 км – 2% от должностного оклада;
- до 10 км – 3% от должностного оклада;
- до 20 км – 4% от должностного оклада;
- до 30 км – 5% от должностного оклада.

Конкретный размер компенсационной выплаты устанавливается приказом начальника Управления образования. Компенсационные выплаты руководителю Организации выплачиваются за фактически отработанное время.

6.2.8. Иные выплаты компенсационного характера.

6.3. Особенности установления компенсационной выплаты вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам.

6.3.1. Установить дифференцированный размер выплаты (возраст, статус школы, количество детей в классе) в зависимости от выполняемых функций, учитывающий: ведение карты педагогических наблюдений (ИС Траектория); организацию, проведение и дальнейшую профилактическую работу с 7-11 классами по результатам социально -психологического тестирования по выявлению к деструктивному поведению; работу по организации социальных практик и волонтерства среди обучающихся; организацию родительского просвещения:

- до 10 обучающихся в классе – 200 рублей;
- от 11 до 15 обучающихся в классе – 300 рублей;
- от 16 и более обучающихся в классе – 500 рублей. Выплаты

осуществлять за отработанное время.

6.3.2. Установить дифференцированный размер выплаты за работу классному руководителю за работу в классе для обучающихся с ОВЗ в зависимости от наполняемости:

- до 11 обучающихся – 300 рублей;
- 12 обучающихся – 500 рублей. Выплаты осуществлять за фактически

отработанное время.

6.4. Особенности установления компенсационной выплаты за работу в системе ЭПОС:

6.4.1. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Пермского края от 17.10.2019 года №СЭД-26-01-06-1002 «Об утверждении

Требований к характеристикам услуги по ведению электронных дневников и журналов, и Регламента мониторинга предоставления общеобразовательными учреждениями, расположенными на территории Пермского края, услуги по ведению электронных дневников и журналов» установлены следующие требования к качеству ведения электронных дневников и журналов:

Количество учащихся, зарегистрированных в СЭДиЖ (либо ЭПОС.Школа)	Количество электронных дневников, в которых сведения об изучаемых темах представлены 100%	Количество электронных дневников, в которых 98% оценок и отметок пропусков уроков выставлены современно	Количество электронных дневников, в которых информация о домашнем задании представлена в 80% уроков	Количество услуг по ведению электронных дневников и журналов, предоставленных качественно
---	---	---	---	---

6.4.2. Качественный результат Услуги должен соответствовать следующим требованиям:

значение показателя полноты сведений о темах уроков (П) составляет 100%;

значение показателя своевременности внесения сведений об оценках и посещаемости уроков (С) составляет не менее 98%;

значение показателя полноты и своевременности информирования о домашних заданиях составляет не менее 80%.

Доплата за ЭПОС устанавливается в размере **500 рублей в месяц.**

6.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их предоставления устанавливаются коллективными договорами (при наличии), трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору), локальными нормативными актами Организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Размеры компенсационных выплат педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему образовательный процесс, определяются в процентах к заработной плате, рассчитанной за часы педагогической нагрузки или в абсолютных размерах.

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. В Организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

7.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты.

Условия осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным нормативным актом Организации по согласованию с управляющим советом (при наличии) и профсоюзным органом Организации.

7.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности Организации и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности Организации устанавливаются **ежегодно** локальным нормативным актом Организации.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом Организации.

7.1.3. Иные выплаты стимулирующего характера.

7.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами, трудовыми договорами (дополнительным соглашением к трудовому договору) и локальными нормативными актами Организации.

7.3. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части ФОТ Организации. Экономия по фонду базовой части оплаты труда также может быть направлена на стимулирующие выплаты.

7.4. Экономия ФОТ, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

7.5. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

7.6. Вопросы распределения стимулирующей части ФОТ рассматриваются на заседаниях комиссии по установлению стимулирующих выплат Организации.

Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат общеобразовательного учреждения избирается на общем собрании трудового коллектива сроком на один год и утверждается приказом руководителя. В состав комиссии входят представители всех структурных подразделений, категорий работников, председатель (член) профсоюзного комитета, управляющего совета, совета Организации (при наличии указанных органов управления).

7.7. Размер стимулирующих выплат работникам Организации, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат, подписанного всеми членами комиссии.

7.8. Условия осуществления стимулирующих выплат, основываются на показателях качества и результативности работы, которые ежегодно утверждаются локальным актом Организации по согласованию с управляющим советом и представительным органом (при наличии).

Примерные критерии и показатели оценки качества работы учителя для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 22

№	Наименование критерия	Оцениваемый учитель	период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев
1	2	3	4	5
Блок № 1 Академические				
1.1.	Результаты государственной итоговой аттестации			
1.1.1.	Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемым в форме ОГЭ.	учителя по предметам	сентябрь	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам ОГЭ к количеству выпускников 9-х классов, сдававших эти предметы
1.1.2.	% выпускников 9 классов, сдававших экзамены в форме ОГЭ, от общего количества учащихся 9-х классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	сентябрь	соотношение суммарного количества выпускников 9 классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 9 классов, выпускаемых учителем
1.1.3.	Доля учащихся, выбравших предмет для итоговой аттестации	учителя по предметам	сентябрь	соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся, выпускаемых учителем
1.1.4.	Количество выпускников 9 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов).	учителя по предметам	сентябрь	каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше - 5 баллов, но не выше 30 баллов
1.1.5.	Результаты экзаменов выпускников 9 классов.	учителя по предметам	сентябрь	
1.1.6.	Средний тестовый балл выпускников 11-х классов по предметам ЕГЭ	учителя по предметам	сентябрь	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам ЕГЭ к количеству выпускников 11-х классов, сдававших

				эти предметы.
1.1.7.	% выпускников 11-х классов, сдававших ЕГЭ, от общего количества учащихся 11-х классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	сентябрь	соотношение суммарного количества выпускников 11-х классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 11-х классов, выпускаемых учителем
1.1.8.	Доля учащихся, выбравших предмет для ЕГЭ	учителя по предметам	сентябрь	соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся, выпускаемых учителем
1.1.9.	Количество выпускников 11-х классов с количеством баллов 80 и выше по результатам ЕГЭ по предмету.	учителя по предметам	сентябрь	каждый выпускник, имеющий 80 баллов и выше - 5 баллов, но не выше 30 баллов
1.2.	Обеспечение прав граждан на получение образования Количество выпускников получивших документ об образовании:			
1.2.1.	основное общее образование, среднее общее образование	классные руководители 9,11 классов	сентябрь, октябрь	Соотношение кол-ва выпускников класса, получивших документ об образовании к общему количеству выпускников класса
1.2.2.	Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения	классные руководители 1-3, 5-8 классов	сентябрь - январь	Соотношение количества учащихся класса, оставленных на повторное обучение на 1.06 к количеству учащихся класса
1.2.3.	Успеваемость учащихся класса	классные руководители 5-9 классов	1.сентябрь - январь 2. февраль -июнь, август	Соотношение количества неуспевающих учащихся класса к общему количеству учащихся класса
1.2.4.	Сохранение контингента обучающихся	классные руководители 5-9 классов	в течение года	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из Организации или переведённых по решению КДНиЗП в

				другое учреждение, к общему количеству учащихся класса
1.3.	Оценка качества образования			
1.3.1.	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.2.	Успеваемость по итогам каждой четверти	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	Соотношение количества успевающих детей к общему количеству учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.3.	Результаты мониторинга по предмету	учителя по предметам	в течение года	средний балл учащихся (Б) по отношению к среднему баллу по Пермскому краю (СО)
1.3.4.	Количество учащихся с количеством баллов 75 и выше по результатам мониторинга по предмету (обеспечение 150 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше - 2 балла, но не выше 20 баллов
1.3.5.	Положительная динамика качества знаний	учителя по предметам	в течение года	Соотношение средней оценки учащихся за четверть по предмету к средней оценке учащихся за предыдущую четверть по предмету
ИТОГО по блоку № 1				
Блок № 2. Достижения учащихся				
2.1.	наличие детей, получивших награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах и предметных олимпиадах Всероссийского и международного

				уровней
2.2.	наличие детей, получивших награды на конкурсах районного, краевого уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах районного, краевого уровней
2.3.	Кол-во детей, получивших награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на предметных олимпиадах районного, краевого уровней
2.4.	Наличие детей, получивших награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, получивший награды на конкурсах научно-исследовательских работ школьников
ИТОГО по блоку № 2				
Блок № 3. Воспитательная работа, здоровье				
3.1.	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	доля детей, охваченных дополнительным образованием к общему количеству обучающихся в классе
3.2.	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	учителя по предметам	1. сентябрь -январь 2. февраль -июнь, август	активное участие в подготовке и проведении
3.3.	Занятость детей из числа, стоящих на учете в СОП и ГР СОП в дополнительном образовании	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа состоящих на учете к общему количеству детей, состоящих на учете
3.4.	Своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении
3.5.	эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в СОП и ГР СОП	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль -июнь, август	перевод ребенка, состоящего на учете в СОП в группу риска СОП и ГР СОП в группу «норма»
3.6.	Обеспечение условий для профессионального	учителя по предметам	в течение года	организация продолжения

	самоопределения учащихся			образования и трудоустройства в 9 классах
3.7.	Охват учащихся организованным горячим питанием	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	процент учащихся класса, охваченный организованным горячим питанием в школьной столовой
3.8.	Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ	классные руководители	1. сентябрь -январь 2. февраль - июнь, Август	наличие мероприятий
3.9.	Работа лагеря с дневным пребыванием детей	учителя	в течение года	организация и руководство деятельностью отряда, разработка программ
3.9.1.	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в СОП и ГР СОП	классные руководители	в течение года	- Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни, - доля детей, состоящих на учете в СОП и ГР, СОП, занятых организованными формами отдыха, от общей численности детей, состоящих на профилактических учетах.
3.10.	Отсутствие пропусков уроков без уважительной причины	учителя по предметам и классные руководители		соотношение фактического количества дней посещения учащимися/количество дней посещения учреждения по плану
3.11.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление/общественно опасных деяний либо снижение показателей	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей
3.12.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в СОП и ГР СОП	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся,

				состоящих на учете в СОП и ГР СОП
3.13.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся, получающих меры социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, обеспеченных бесплатным питанием/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей на обеспечение бесплатным питанием
3.14.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей одеждой и спортивной формой	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся, получающих меры социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей, обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей на обеспечение одеждой
3.15.	Повышение группы здоровья учащихся	классные руководители		группа здоровья учащихся за отчетный период/группа здоровья учащихся за предыдущий период
3.16.	Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики	классные руководители	в течение года	Предотвращение жестокого обращения с ребенком, суицида (или попытки), кризисной

				ситуации в семье. Отсутствие предписаний Прокуратуры и полиции по данному вопросу
ИТОГО по блоку № 3				
Блок № 4. Методическая работа				
4.1.	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	
4.2	Участие в методических, объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	учителя по предметам	1 сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	количество
4.3.	профессиональные конкурсы	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, Август	количество
4.4.	конкурс «Учитель года»	учителя по предметам	1. сентябрь -январь 2. февраль - июнь, Август	количество
4.5.	публикации	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль -июнь, август	количество
4.6.	Выступление на конференциях совещаниях на уровне района, города, края, Российской Федерации	учителя по предметам		количество
4.7.	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности	учителя по предметам		количество
4.8.	Сопровождение педагогической практики студентов	учителя по предметам		количество студентов
4.9.	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	учителя по предметам, классные руководители	в течение года	удостоверение (сертификат) курсов, программа или проект

ИТОГО по блоку № 4				
5.1.	использование новых педагогических технологий в т.ч. ИКТ)	учителя по предметам		Проведение не менее 30 % уроков с использованием ИКТ.
5.2.	использование современных методов оценивания достижений учащихся	учителя по предметам		Портфолио учащихся КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенций.
5.3.	Реализация компетентного подхода на уроке	учителя по предметам		аттестованный урок с позиции компетентного подхода
5.4.	Реализация индивидуальных программ (для одаренных детей, детей ГР СОП)	учителя по предметам		
Блок № 5. Другое				

Примерные критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя/руководителя структурного подразделения для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 23

/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам государственной итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика) Положительная динамика по результатам государственной итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика) Наличие победителей и призеров предметных олимпиад муниципального уровня Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и дополнительным образованием
2.	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами Публикации Использование пиар-технологий.
3.	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы Обобщение опыта работы учителей Охват педагогов, включенных в новые модели

		повышения квалификации
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
		Результативное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства
4.	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений), ООД, преступлений
		Привлечение современных воспитательных технологий
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД, ЮНАРМИЯ, РИШ
5.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Примерные критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по АХЧ для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 24

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения, требований антитеррористической защищенности, пожарной безопасности	Уровень исполнения требований Госпожнадзора
		Уровень исполнения требований Роспотребнадзора
		Уровень исполнения требований МВД
2.	Уровень исполнительской дисциплины	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности
3.	Подготовка ОУ к новому учебному году, ОЗП	В указанные сроки
4.	Качество ремонтных работ	Отсутствие замечаний, претензий подрядчикам, жалоб работников на качество выполненных работ
5.	Содержание территории ОУ	Приведена в нормативное состояние
		Своевременная и качественная уборка территории
		Расчистка подъездных путей
6.	Содержание помещений, зданий	Отсутствие аварийных ситуаций систем отопления, водоснабжения, водоотведения, энергообеспечения
		Своевременное проведение текущих ремонтов
		Своевременная и качественная уборка
		Проведение генеральных уборок
		Регулярное обследование всех зданий, сооружений, помещений, оборудования, систем жизнеобеспечения, выявление недостатков и своевременное их устранение
		Проведение ревизий систем жизнеобеспечения,

	оборудования с составлением актов
--	-----------------------------------

Примерные критерии и показатели оценки качества работы секретаря для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 26

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1.	Качество выполняемых работ	Соблюдение сроков исполнения документации; обеспечение контроля над своевременностью предоставления, отправления отчетов, отчетов на запросы вышестоящих организаций; оперативность, системность и качество ведения документации; качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.
2.	Работа с участниками образовательного процесса и иными лицами	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса; организация приема посетителей и проведение телефонных переговоров; Соблюдение этики по отношению к коллегам, родителям, обучающимся
3.	Участие в подготовке заседаний и совещаний, проводимых директором	Своевременное оповещение участников о времени и месте проведения, создание условий для проведения заседаний, совещаний в части обеспечения необходимыми материалами
4.	Работа с прочими организациями	Подготовка документов в сторонние организации (копирование, заверение правоустанавливающих документов)
5.	Обеспечение сохранности имущества	Учитывается по факту на основании докладной или служебной записки
7.	Отсутствие фактов нарушения законодательства – по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению документации по деятельности Учреждения, делопроизводству; Качество, показанное при проверках вышестоящими организациями
8.	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
9.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие нарушений действующего законодательства, своевременная и качественная сдача отчетности

Примерные критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 27

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций

3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе ПМПк
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса
		Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги
Итого		

Примерные критерии и показатели оценки качества работы социального педагога, для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 28

Максимальное количество баллов – 25 баллов.

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Фактическое кол-во баллов
1.	Выявление конфликтных ситуаций и своевременная социальная помощь	2 б.	
2.	Динамика правонарушений, совершенных обучающимися школы	увеличение - 0 б. сохранение - 0,5 б. снижение - 1 б. отсутствие - 2 б.	
3.	Динамика количества учащихся, состоящих на профилактических учетах	Снижение – 3 б. Сохранение – 2 б. Увеличение – 0 б.	
4.	Выступление на семинарах, конференциях и др.	Школьный уровень - 1 б. Муниципальный уровень – 1,5 б. Региональный уровень – 2 б.	
5.	Наличие регулярно обновляемой странички на сайте школы (не реже 1 раза в месяц)	2 б.	
6.	Отсутствие замечаний по проверкам, осуществляемым вышестоящими организациями	Без замечаний – 2 б.	
7.	Своевременное выполнение распоряжений директора школы	1 б.	
8.	Своевременная и качественная сдача отчетов, документации	1 б.	
9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников образовательного процесса и отсутствие	До 0,5 б.	

	замечаний со стороны администрации		
10.	Правовое просвещение родителей, педагогов (лектории для родителей, семейные клубы, участие в организации и проведении родительских собраний, педагогический консилиум для педагогов...)	1,5 б.	
11.	Охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения (кружки, спортивные секции...)	менее 20% - 0 б. от 20% до 40% - 0,5 б. от 40% до 60% - 1 б. от 60% до 80% - 2 б. От 80-100% - 3 б.	
12.	Охват детей девиантного поведения, детей группы риска СОП и СОП организованными формами труда и отдыха в каникулярное время	менее 50% - 0 б. 50 – 70% - 2 б. 70 – 100% - 3 б.	
13.	Развитие школьных служб примирения	2б.	

Примерные критерии и показатели оценки качества работы педагога-психолога, для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 29

Максимальное количество баллов – **27,5 баллов.**

№ п/п	Критерии	Максимальное количество баллов	Факти-ческое количество баллов
1.	Результативность проведения коррекционных групповых и индивидуальных занятий	3 б.	
2.	Выявление конфликтных ситуаций и своевременная психологическая помощь	2 б.	
3.	Динамика правонарушений, совершенных обучающимися школы	увеличение – 0 б. сохранение – 0,5 б. снижение – 1б. отсутствие – 2б.	
4.	Выступление на семинарах, конференциях и др.	школьный уровень – 1 б. муниципальный уровень – 1,5 б. региональный уровень – 2б.	
5.	Ведение документации по установленной форме	1 б.	
6.	Своевременное выполнение распоряжений директора школы	1 б.	
7.	Динамика количества учащихся, состоящих на профилактических учетах	Снижение – 2 б. Сохранение – 1,5 б. Увеличение – 0 б.	
8.	Отсутствие замечаний по проверкам, осуществляемых вышестоящими организациями	Без замечаний - 2б.	
9.	Проведение психологической диагностики	школьный уровень - 0,5 б. муниципальный уровень – 1 б	
10.	Процент работы с учащимися и родителями, которым необходима психологическая помощь на школьном уровне (от общего количества детей в	10% - 0,5 б. 11% - 20% - 1 б.	

	ОО)		
11.	Наличие и регулярное обновление странички на школьном сайте (не реже 1 раза в месяц)	1 б.	
12.	Охват обучающихся предпрофильной подготовкой	менее 20% - 0,5 б. 21-49% - 1 б. 50-70% - 1,5 б. 70-100% - 2 б.	
13.	Своевременная и качественная сдача отчетов, документации	0,5 б.	
14.	Консультации работников по вопросам практического применения психологии	1 б.	
15.	Проведение профилактической и коррекционной работы со всеми субъектами профилактики по вопросам: - риск суицидального поведения несовершеннолетних; - профилактика употребления ПАВ	2 б. 2 б.	
16.	Развитие школьных служб примирения	2 б.	

Примерные критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования детей для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 30

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений
		Занятость детей, состоящих на учете в ГР СОП и СОП в дополнительном образовании
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий
		Разработка и реализация проектов
3.	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности. Разработка методических материалов
		Публикация
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место Уровень конкурса
		институциональный
		муниципальный
		региональный
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги
Итого		

Примерные критерии и показатели оценки качества работы педагога-организатора, воспитателя, преподавателя-организатора безопасности жизнедеятельности для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 31

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Результативность образовательной деятельности	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников
		Положительная динамика в снижения количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2.	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3.	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе
		Проведение мастер- классов, семинаров, стажировок на уровне района, края, др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, края, др.
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Уровень конкурса
		Результативность участия
5.	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги
Итого		

Примерные критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

Таблица 3 1

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1.	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам
	Учебники	Сохранность
2.	Привлечение учащихся к посещению библиотеки вне рамок школьной программы	Доля учащихся школы посещающих библиотеку помимо школьной программы
3.	Внеурочная деятельность	Проведение мероприятий
4.	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок

В компетенцию Организации входит самостоятельное решение вопроса о включении предложенных показателей результативности труда или уточнения перечня критериев оценки, диапазона баллов.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В пределах экономии ФОТ Организации заместителям руководителя и работникам Организации могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи.

Порядок установления, размеры и условия осуществления выплат материальной помощи заместителям руководителя, работникам общеобразовательного учреждения определяются коллективным договором (при наличии), локальными нормативными актами Организации.

8.2. Материальная помощь заместителям руководителя, работникам Организации может быть оказана на основании их письменного заявления и по приказу руководителя.

8.3. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае определяет руководитель, в соответствии с локальным нормативным актом Организации, устанавливающим порядок, размер и условия предоставления материальной помощи.

8.4. Руководителю могут производиться выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в случае стихийного бедствия, смерти близкого родственника (родителей, детей, супруга), и по другим уважительным причинам на основании его письменного заявления, но не более одного должностного оклада в год.

Размер материальной помощи руководителю устанавливается приказом начальника Управления образования.

9. Ежемесячная выплата за классное руководство за счет средств федерального бюджета

9.1. Дополнительно установить ежемесячную выплату за классное руководство за счет средств федерального бюджета в размере 5000,0 (пять тысяч) рублей за работу в одном классе. При этом выплата за класс-комплект составляет 5000,0 (пять тысяч) рублей.

9.2. Недопустимо дробление и разделение классов-комплектов на отдельные классы с целью получения дополнительной выплаты за классное руководство за счет федерального бюджета.

Выплата за классное руководство начисляется вне зависимости от наполняемости детей в классе (классе-комплекте) и дифференциации образовательных организаций (статус школы, сельские, городские имеющие филиалы и структурные подразделения).

9.3. Выплата за классное руководство осуществляется педагогическим работникам общеобразовательных организаций за фактически отработанное время.

При условии осуществления классного руководства в двух и более классах размер ежемесячной выплаты составит 10 000,0 (десять тысяч) рублей. Выплата

за классное руководство за счет федеральных средств не может превышать двух выплат.

Приложение 1
к Положению

Размер стоимости аудиторной нагрузки с 01.10.2021г.

(руб./ученико-час)

Категория Организаций	Контингент	Городская местность	Сельская местность
Образовательные организации	1,2,3 ступени	4,08	8,51
Вечерние (сменные) общеобразовательные организации	классы	4,08	8,51
Вечерние (сменные) общеобразовательные организации	группы	11,34	14,18
Общеобразовательные организации, реализующие адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	классы «Особый ребенок»	24,5	30,63
Общеобразовательные организации, реализующие адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Классы для детей с задержкой психического развития и умственной отсталостью	10,21	12,76
Гимназии, новые образовательные центры	Уровень основного и среднего общего образования	4,7	9,78

Приложение 2
к Положению

Размер ставки аудиторной нагрузки с 01.10.2021

(руб./час)

Категория Организаций	Контингент	Городская местность	Сельская местность
Общеобразовательные организации	1,2,3 ступени	443,56	554,44
Вечерние (сменные) общеобразовательные организации	классы	443,56	554,44
Вечерние (сменные) общеобразовательные организации	группы	443,56	554,44
Специальные (коррекционные) общеобразовательные организации	классы «Особый ребенок»	532,27	665,33
Общеобразовательные организации, реализующие адаптированные общеобразовательные программы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	Классы для детей с задержкой психического развития и умственной отсталостью	532,27	665,33
Гимназии, новые образовательные центры	Уровень основного и среднего общего образования	510,09	637,61

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

**1. ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Организации (далее - руководитель).

2. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им Организации.

К основному персоналу Организации относится педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс – учителя (далее - работники основного персонала). При расчете средней заработной платы не учитываются внешние совместители, выплаты компенсационного характера (уральский, сельский и коррекционный коэффициенты).

Расчет средней заработной платы работников основного персонала осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

В расчете среднемесячной заработной платы основного персонала используются данные из статистической формы отчета ЗП-образование, размещенного организацией на сайте РИС МКР, которые проходят согласование с Финансовым управлением администрации Нытвенского городского округа, Министерством образования и науки Пермского края и Министерством финансов Пермского края.

3. Основные этапы расчета среднемесячной заработной платы основного персонала:

1-й этап: Определяем из отчета ЗП-образование сумму начисленной заработной платы основного персонала (базовая часть, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя (при индексации заработной платы в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы). При определении суммы начисленной заработной платы не учитываются такие выплаты как оплата листов нетрудоспособности, и прочие выплаты, не включаемые в расчет среднего заработка – **ЗП общий**.

2-й этап: Определяем из отчета ЗП-образование среднюю численность основных работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя (при индексации заработной платы

в текущем году – за последующий месяц после повышения заработной платы) – $\mathbf{Ч_{ср}}$.

3-й этап: Среднемесячная заработная плата основного персонала определяется по следующей формуле:

$$\mathbf{ЗП_{средняя}=(ЗП_{общий}/Ч_{ср}/12 \text{ месяцев})/1,15/1,25/1,20 \text{ где:}}$$

$\mathbf{ЗП_{средняя}}$ – размер средней заработной платы основного персонала Организации, для определения должностного оклада;

$\mathbf{Ч_{ср}}$ – Среднегодовая численность работников основного персонала;

$\mathbf{1,15}$ – исключение из средней заработной платы уральского коэффициента;

$\mathbf{1,25}$ – исключение из средней заработной платы сельского коэффициента (для Организации, расположенных в сельской местности);

$\mathbf{1,20}$ - исключение из средней заработной платы коррекционного коэффициента (для коррекционных Организаций).